

Vuokratyöntekijä – kahden isännän renki

Janna Koskivirta



Tekijä(t) Janna Koskivirta	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityö ja kielet	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Vuokratyöntekijä – kahden isännän renki	Sivu- ja liitesivumäärä 30 + 1
<p>Vuokratyöntekijöitä tarvitaan lähes jokaisella alalla ja varsinkin pääkaupunkiseudulla vuokratyöntekijöiden määrä on suuri. Lähes jokainen tietää vähintään yhden henkilön, joka on tehnyt tai tekee vuokratyötä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda katsaus vuokratyön sääntelyyn ja vuokratyöntekijöiden asemaan Suomessa.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosassa perehdytään vuokratyöhön käsitteenä ja avataan vuokratyösuhteen osapuolia. Vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta, jotka ovat vuokrausyritys työnantajana, vuokratyöntekijä työntekijänä ja käyttäjäyritys työntekopaikkana. Tämän jälkeen työssä käsitellään vuokratyötä koskevaa lainsäädäntöä ja sitä, miten vuokrausyrityksen, käyttäjäyrityksen ja työntekijän velvoitteet jakautuvat vuokratyösuhteessa.</p> <p>Tämän jälkeen luodaan katsaus vuokratyön tekemisen yleisyyteen. Vuokratyö on yleisintä nuorten keskuudessa ja suuri osa vuokratyöntekijöistä asuu pääkaupunkiseudulla. Suurimmat alat, joissa vuokratyötä käytetään ovat kaupan ala sekä hotelli- ja ravintola-ala. Monet vuokratyöntekijöistä tekevät vuokratyötä, koska muuta työtä ei ole löytynyt tai he uskovat muuten jäävänsä työttömiksi. Käyttäjäyritykset taas käyttävät vuokratyöntekijöitä mm. ruuhkahuippujen sekä henkilöstövajeen tasaamiseen.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä on käytetty aineistotriangulaatiota, joka mahdollistaa usean eri aineiston käyttämisen tutkimuksessa. Tutkimuksessa on hyödynnetty useita eri aineistoja ja vertailtu näitä keskenään. Tutkimuksesta kävi ilmi, että vuokratyöntekijöitä ei aina kohdella samoin, kuin käyttäjäyrityksen omaa henkilöstöä. Usein vuokratyöntekijät tekevät samoja töitä kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, mutta alemmalla palkalla. Lisäksi vuokratyöntekijät kokevat olevansa alempiarvoisia työntekijöitä kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Vuokrausyritykset eivät myöskään kohtelee työntekijöitään parhaalla mahdollisella tavalla. Palkkoja maksetaan väärin eikä lomaa aina saa. Tutkimuksen perusteella ura vuokratyöntekijänä ei vaikuta erityisen houkuttelevalta.</p>	
Asiasanat Vuokratyö, työoikeus, työelämä	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytteen tavoite ja raja	1
1.2	Opinnäytteen rakenne	2
2	Työvoiman vuokraus	4
2.1	Vuokratyön osapuolet	4
2.2	Vuokratyön ero tavalliseen	4
2.3	Vuokratyösuhteita koskeva sääntely	5
2.3.1	Työnantajavelvoitteet	6
2.3.2	Työntekijän velvoitteet	6
2.3.3	Työterveyshuolto ja työturvallisuus	7
2.3.4	Vuosiloma	7
2.3.5	Etuudet	8
2.3.6	Sairaustapaukset ja hoitovapaa	8
3	Miksi vuokratyötä tarvitaan?	10
3.1	Vuokratyön yleisyys	10
3.2	Käyttäjärityksen näkökulma	10
3.3	Vuokratyöntekijän näkökulma	11
3.4	Vuokratyön ja työsopimusten luonne	12
4	Vuokratyö vuokratyöntekijöiden silmin	14
4.1	Työnantajien teettämät tutkimukset	14
4.2	Työsuhteet	15
4.2.1	Palkkaus ja palkanmaksu	16
4.3	Vuokratyöntekijän asema	17
4.3.1	Vuokratyöntekijöiden oikeus vuosilomaan	18
4.3.2	Koulutukset	19
4.3.3	Työterveyshuolto ja muut etuudet	20
4.3.4	Muuta esiin noussutta	22
5	Pohdinta	24
5.1	Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen	26
	Lähteet	28
	Liitteet	31
	Liite 1. Haastattelurunko	31

1 Johdanto

Vuokratyö opinnäytetyön aiheena kiinnosti minua, koska olen itse tehnyt vuokratyötä ja vuokratyö on levittäytymässä yhä uusille aloille. Työskentelin lähes vuoden vuokratyöntekijänä ja tänä aikana mietin monesti, kuinka paljon huonommin meitä kohdeltiin kuin kyseiseen yritykseen suoraan palkattuja työntekijöitä. Aiheen valintaan vaikutti myös se, että vuokratyöntekijöitä käytetään perinteisten kaupan, hotelli- ja ravintola-alan sekä hoiva-alojen lisäksi myös asiantuntijatehtävissä.

Vuokratyöntekijöiden osuus koko työvoimasta on suhteellisen pieni, mutta silti monessa yrityksessä on käytetty tai käytetään vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöllä on paikkansa työelämässä, mutta työvoiman tarpeen ollessa jatkuva ei vuokratyötä mielestäni tulisi käyttää. Vuokratyö saattaa lähivuosina levittäytyä yhä uusille aloille ja halusin opinnäytetyössäni tutkia vuokratyöntekijöiden asemaa työsuhteissa.

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa työnantaja antaa vastiketta vastaan työntekijänsä jonkun toisen yrityksen käyttöön. Tällöin työntekijä asettuu työskentelemään tämän toisen yrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyössä osapuolia on kolme, josta johtuen myös oikeussuhteita on kolme. Nämä oikeussuhteet ovat työntekijän ja vuokrausyrityksen välinen sopimukseen perustuva työsuhde, vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välinen yhteistyösuhde ja työntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen oikeussuhde, joka ei perustu sopimukselle. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13.) Tässä opinnäytetyössä käytän termejä vuokrausyritys ja käyttäjäyritys selventämään eroa työnantajan ja työntekopaikan välillä.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyöni tavoitteena on saada parempi käsitys vuokratyön tilasta Suomessa. Halusin opinnäytetyössäni selvittää, kokevatko vuokratyöntekijät oikeasti olevansa huonommassa asemassa muihin työntekijöihin verrattuna. Lisäksi opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää minkälainen lainsäädäntö vuokratyösuhteita säätelee. Lainsäädäntöä tutkiessani käytin hyödyni Suomen lakeja ja kirjallisuutta vuokratyön lainsäädännöstä.

Käytin tutkimukseni lähdeaineistona vuokratyöstä tehtyjä tutkimuksia, joissa käsitellään vuokratyötä lähinnä vuokratyöntekijöiden silmin. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on teettänyt vuokratyöntekijätutkimuksia vuodesta 2007 lähtien ja uusi tutkimus julkaistaan joka toinen vuosi (HPL a). Opinnäytetyössäni olen tarkastellut uusinta tutkimusta, joka on

vuodelta 2016. Tutkimukset on toteutettu monivalintakysymyksin ja väittämin, joissa vastausvaihtoehtoja on Likertin asteikon mukaisesti yhdestä viiteen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 194–195). Myös työ- ja elinkeinoministeriö on tutkinut vuokratyötä useasti ja käyttäen aineistona näistä tutkimuksista koostettuja raportteja.

Tutkimusten vertailuaineistona käytin Laura Haapalan kirjaa *Joustava työ, epävarma elämä* (2016), jossa hän avaa vuokratyön näyttäytymistä yhteiskunnassamme. Kirjaa varten hän on haastatellut kahta vuokratyöntekijää, joiden kokemuksia hän käsittelee kaunistelematta. Kirjan lisäksi haastattelin yhtä korkeakouluopiskelijaa, joka työskenteli vuokrausyrityksen kautta suuren kaupan alalla toimivan konsernin liikkeessä. Kahden vuokrausyrityksen kanssa tehdyn määräaikaisen työsopimuksen jälkeen hänet palkattiin suoraan käyttäjäyritykseen. Korkeakouluopiskelija työskentelee tällä hetkellä toisen vuokrausyrityksen palveluksessa. Edellä mainittujen lähteiden lisäksi hyödynsin tutkimuksessani aiheesta julkaistuja uutisartikkeleita.

Toteutin opinnäytetyöni aineistotriangulaatiota hyödyntämällä. Triangulaatiolla tarkoitetaan tutkimusta, jossa käytetään montaa erilaista tietolähdettä ja tällä tavoin saadaan laajempi kuva tutkittavasta aiheesta kuin yhdenlaista aineistoa käyttämällä. (Eskola & Suoranta 2005, 68–69.) Tästä johtuen tarkastelen vuokratyötä jo tehtyjen tutkimusten, uutisten ja henkilöhaastattelun kautta. Toteutin henkilöhaastattelun teemahaastatteluna, jonka teemat nousivat esiin perehtyessäni aineistoihin ennen haastattelun toteuttamista. Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa haastattelun teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys muodostuu vasta haastattelutilanteessa (Hirsjärvi ym. 2008, 203).

Materiaalia läpi käydessäni etsin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia eri aineistojen välillä. Päädyin rajaamaan opinnäytetyöni niin, että käsittelen aineistosta useasti esiin nousseita teemoja, jotka osuvat yhteen lainsäädännön teemojen kanssa. Tässä opinnäytetyössä tarkastelen vuokratyötä enimmäkseen vuokratyöntekijöiden näkökulmasta.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni on jaettu neljään lukuun, joissa jokaisessa käsitellään vuokratyötä eri näkökulmasta. Johdannon jälkeen avaan vuokrausyritysten toimintaa ja pyrin selvittämään vuokratyöhön liittyvää sääntelyä. Kuka on työnantaja ja kenelle töitä tehdään? Tässä luvussa nostan esille lainsäädäntöä niistä asioista, jotka eroavat tavallisista työsuhteista. Lisäksi olen poiminut lainsäädännöstä asioita, joissa esiintyy usein ongelmia vuokratyösuhteissa.

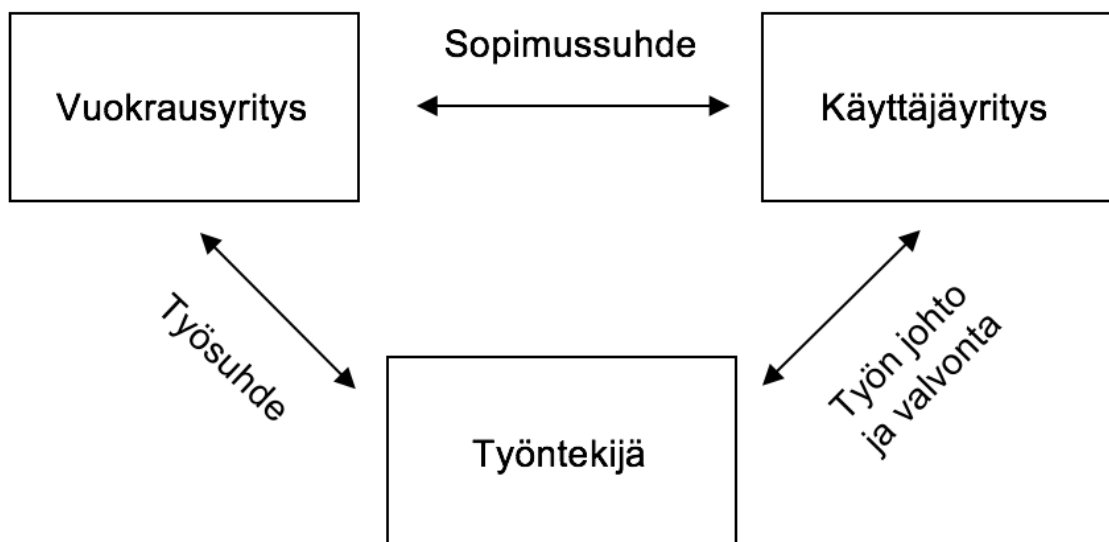
Kolmannessa luvussa käsittelen vuokratyön tarpeellisuutta sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Tässä luvussa avaan sitä, miksi vuokratyötä tarvitaan molempien osapuolten kannalta. Lisäksi käsittelen vuokratyöntekijöiden työsopimusten luonnetta ja sitä, kuinka yleistä vuokratyön tekeminen on.

Neljännessä luvussa nostan esiin tutkimusaineistosta ilmenneitä asioita, jotka liittyvät pääosin samoihin asioihin, joita olen nostanut esiin lainsäädännöstä. Tässä osassa tutkin sitä, toteutuvatko vuokratyöntekijöiden oikeudet näissä asioissa. Viimeisessä luvussa pohdin sitä, miltä vuokratyö tutkimukseni ja aineiston perusteella vaikuttaa. Lopuksi pohdin omaa oppimistani opinnäytetyöprosessin aikana.

2 Työvoiman vuokraus

2.1 Vuokratyön osapuolet

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa työnantaja antaa vastiketta vastaan työntekijänsä jonkun toisen yrityksen käyttöön. Tällöin työntekijä asettuu työskentelemään tämän toisen yrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyössä osapuolet on kolme, josta johtuen myös oikeussuhteita on kolme. Nämä oikeussuhteet ovat työntekijän ja vuokrausyrityksen välinen sopimukseen perustuva työsuhde, vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välinen yhteistyösuhde ja työntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen oikeussuhde, joka ei perustu sopimukselle. Vuokratyöntekijä on henkilö, joka on työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen, mutta jonka on tarkoitus työskennellä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Työvoimanvuokrausyritys taas on oikeus- tai luonnollinen henkilö, joka solmii työsopimuksia tarkoituksena antaa työntekijät käyttäjäyrityksen työvoimaksi. Käyttäjäyritys puolestaan on se yritys, jonka alaisuudessa vuokratyöntekijä työskentelee. (Hietala ym. 2014, 13–14.)



Kuvio 1. Vuokratyön oikeussuhteet (Elomaa 2011, 27)

2.2 Vuokratyön ero tavalliseen

Vuokratyö eroaa ns. tavallisesta työsuhteesta edellä mainitusti jo siltä osin, että työsuhteessa on kahden sijaan kolme osapuolta. Vuokratyö perustuu käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen väliseen sopimussuhteeseen, työntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen työsuhteeseen sekä työntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen oikeussuhteeseen, joka ei kuitenkaan ole sopimussuhde. (Hietala ym. 2014, 13.) Tavallisessa, työntekijän ja

yrittäjien välisessä työsuhteessa kaikki työnantajan velvollisuudet kasaantuvat yhdelle yritykselle, kun taas vuokratyösuhteissa velvollisuudet jakaantuvat käyttäjä- ja vuokrausyrityksen kesken (Hietala ym. 2014, 83). Vuokratyöntekijän työsopimus saattaa näyttää muuten täysin samalta kuin muutkin työsopimukset yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Vuokratyöntekijän työsopimukseen on säännönmukaisesti lisätty kohta, jolla työntekijä antaa suostumuksensa siirtää itsensä käyttäjäyrityksen palvelukseen. (Hietala ym. 2014, 110.)

2.3 Vuokratyösuhteita koskeva sääntely

Suomen lainsäädännössä ei ole erillistä vuokratyölakia. Vuokratyösuhteita säännellään samoilla työlainsäädäntöön liittyvillä laeilla ja säännöksillä kuin muitakin työsuhteita. Käyttäjä- ja vuokrausyrityksen välisiä sopimussuhteita säädellään pääosin laissa varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228. (Hietala ym. 2014, 25.) Sääntely on tämän vuoksi osin melko hajanaista.

Vuokratyösuhteita varten on säädetty vuokratyödirektiivi 2008/104/EY, joka ottaa kantaa vuokratyösuhteisiin. Direktiivillä pyritään turvaamaan vuokratyöntekijöille yhdenvertainen kohtelu suhteessa käyttäjäyritykseen suoraan palkattuihin työntekijöihin. (Vuokratyödirektiivi 2008/104/EY.) Työsopimuslakiin 26.1.2001/55 on direktiivin voimaantulon jälkeen lisätty kaksi säännöstä, jotka koskevat vuokratyösuhteiden vähimmäistyoehdot ja vuokratyöntekijän oikeutta samoihin palveluihin kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Jos käyttäjäyrityksen tiloissa on esimerkiksi ruokala, tulee myös vuokratyöntekijöillä olla oikeus käyttää ruokalaa. (Engblom 2013, 169–170.) Engblom (2013, 170) kiteyttää selkeästi vuokratyösuhteisiin sovellettavat vähimmäisehdot sekä sen, missä järjestyksessä ehdot tulevat sovellettavaksi. Vähimmäisehtoja tulee soveltaa seuraavassa järjestyksessä:

- 1) Vuokratyösuhteen koskeva normaalisitova työehtosopimus.
- 2) Vuokratyösuhteen koskeva yleissitova työehtosopimus.
- 3) Käyttäjäyritystä koskeva normaalisitova työehtosopimus.
- 4) Käyttäjäyritystä koskeva yleissitova työehtosopimus.
- 5) Käyttäjäyrityksen soveltamat muut sopimukset ja käytännöt. (Engblom 2013, 170.)

Usein vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen asiakassopimuksen liitteenä ovat henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot. Sopimusehdot helpottavat vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välistä sopimista. (Hietala ym. 2014, 69–70.) Henkilöstövuokrauksen yleisissä sopimusehdoissa on määritelty vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen velvollisuudet, työturvallisuus- ja työsuojeluvelvoitteiden jakautuminen, veloitusteruste ja rekrytointipalkkio. Lisäksi yleisissä sopimusehdoissa on määräykset koskien

vahingonkorvausvastuuta, tietojen salassapitoa sekä sopimuksen voimassaoloa ja päättymistä. (HPL b.)

2.3.1 Työnantajavelvoitteet

Työsopimuslain 1 luvun 7 § mukaisesti käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus valvoa ja johtaa työntekijän työntekoa sekä ne työnantajan velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen sekä työn tekemisestä suoriutumiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että käyttäjäyritys huolehtii työntekijän työaikojen päättämisestä sekä välttämättömistä työturvallisuuteen liittyvistä velvollisuuksista. Vuokrausyritykselle eli työnantajalle jää muut velvollisuudet, joita ovat palkanmaksu ja siihen liittyvät sosiaalivakuutusmaksut, yhteistoimintavelvoitteet sekä vuosiloman antaminen. Käyttäjäyrityksen on työsopimuslain mukaan toimitettava vuokrausyritykselle tarvittavat tiedot työnantajavelvoitteidensa täyttämiseksi. Näitä tietoja ovat mm. tiedot tehdyistä työtunneista ja lepoajoista sekä laajaa työtodistusta varten arvio työntekijän käyttäytymisestä ja työtaidoista. Lisäksi vuokrausyritykselle jää työntekijän työterveyshuollon järjestäminen sekä vuosittaisten ylityötuntien seuraaminen. (Hietala ym. 2014, 112–113.)

Vuokratyöntekijän palkan maksaa työntekijän varsinainen työnantaja, eli vuokrausyritys. Näin ollen käyttäjäyritys ei maksa vuokratyöntekijän palkkaa. Käyttäjäyrityksen täytyy kuitenkin huolehtia siitä, että se toimittaa tarvittavat tiedot vuokratyöntekijän tehdyistä työtunneista vuokrausyritykselle palkanmaksua varten. (Hietala ym. 2014, 121–122.) Palkkaa ja palkanmaksua koskeissa asioissa vuokratyöntekijän tulee siis kääntyä vuokrausyrityksen puoleen. Vuokrausyritys huolehtii myös vuokratyöntekijän sairausajan palkan maksusta (Hietala ym. 2014, 123).

2.3.2 Työntekijän velvoitteet

Koska vuokratyöntekijä antaa vuokrausyritykselle suostumuksen itsensä siirtämisestä toisen yrityksen palvelukseen, on hänellä velvollisuus tehdä työtä käyttäjäyrityksen palveluksessa ja noudattaa käyttäjäyrityksen antamia määräyksiä työn suorittamistavasta ja työajoista. Vuokratyöntekijä ei lähtökohtaisesti saa kieltäytyä työnteosta käyttäjäyrityksessä, ellei asiakassopimuksessa ole rajattu tiettyjä töitä erikseen pois. Vuokratyöntekijä saa kuitenkin kieltäytyä tekemästä työtä, jos työtehtävien suorittamisesta seuraisi välitöntä hengenvaaraa hänelle itselleen tai muille työntekijöille. (Hietala ym. 2014, 139–141.)

Vuokratyöntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti ja huolehtia käyttöönsä uskotusta työnantajan omaisuudesta, myös vuokrausyrityksen omaisuudesta. Vuokratyöntekijän

tulee noudattaa työtehtävien vaatimaa huolellisuutta ja varovaisuutta, eikä vuokratyöntekijän toimista saa aiheutua vaaraa muille työntekijöille. Vuokratyöntekijällä on lisäksi lojaliteettivelvoite molempia sekä käyttäjä- että vuokrausyritystä kohtaan. (Hietala ym. 2014, 142–143.)

2.3.3 Työterveyshuolto ja työturvallisuus

Käyttäjäyrityksen ei tarvitse järjestää vuokratyöntekijöilleen työterveyshuoltoa. Sen sijaan työterveyshuollon järjestämisestä huolehtii vuokrausyritys, jonka tulee järjestää työntekijöilleen vähintään työterveyshuoltolain 21.12.2001/1383 3 luvun 12 § säännösten mukainen työterveyshuolto. Työterveyshuollon ei tarvitse olla yhtä kattava kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, mutta vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon tulee kuitenkin olla samanlainen kuin vuokrausyrityksen toimistossa työskentelevillä työntekijöillä. Tämä käy ilmi työsopimuslain 2 luvun 2 §:stä, jossa säädetään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. (TEM, 19.)

Työturvallisuusveloitteet jakaantuvat käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen kesken. Käyttäjäyrityksen tulee huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin. Vuokrausyrityksen taas tulee varmistaa työntekijän sopivuus työhön. (Hietala ym. 2014, 130–131.) Vuokrausyritys myös vastaa työntekijän työturvallisuudesta siinä määrin, ettei se saa luovuttaa työntekijää yritykseen, jossa selvästi rikotaan työturvallisuusmääräyksiä. Vuokrausyritys hoitaa oman osuutensa selvittämällä, etteivät käyttäjäyritykset laiminlyö määräyksien noudattamista. Vastuu työturvallisuuden takaamisesta siirtyy käyttäjäyrityksen harteille, kun työntekijä luovutetaan käyttäjäyrityksen käyttöön. (Elomaa 2011, 168.) Työturvallisuuslain 23.8.2002/738 3 § mukaan käyttäjäyritys on velvollinen huolehtimaan vuokratyöntekijän työturvallisuudesta noudattamalla lain määräämiä säännöksiä.

2.3.4 Vuosiloma

Vuokrausyritys pitää kirjanpitoa vuosilomista ja huolehtii vuokratyöntekijän vuosioman ja lomapalkan tai lomakorvauksen saamisesta. Käyttäjäyrityksen tulee huolehtia siitä, että vuokrausyritys saa tarvittavat tiedot vuosilomaan liittyvien velvoitteidensa täyttämiseksi. Käytännössä käyttäjäyrityksen tulee toimittaa vuokrausyritykselle vuokratyöntekijän tehdyt työtunnit sekä poissaolot ja niiden syyt. Vuosiloma on annettava vuokratyöntekijälle vuosilomalain mukaisesti ja lomapalkka on maksettava loman yhteydessä. Vuokratyöntekijälle maksetaan lomakorvaus, mikäli lomaa ei ole työsuhteen päättyessä pidetty. Lomakorvausta ei saa maksaa jokaisen palkan yhteydessä niin, ettei vuokratyöntekijälle kerry ollenkaan vuosilomapäiviä. (Hietala ym. 2014, 127–129.)

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä sovellettavissa olevan alan työehtosopimuksen mukaisesti. Mahdollisesta työehtosopimuksesta johtuen vuokratyöntekijällä voi olla oikeus myös lomarahaan tai lomaltapaluurahaan. Työntekijällä, myös vuokratyöntekijällä, on vuosilomalain 162/2002 5 § mukaan oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, ja alle vuoden kestäneissä työsuhteissa lomaa kertyy kaksi päivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työsopimuslaissa on lisäksi maininta siitä, että määräaikaisten työsuhteiden katsottava yhtäjaksoisiksi, jos niiden välissä ei ole taukoja. Tällöin vuosiloman ansainnan ei tulisi keskeytyä saman vuokrausyrityksen palveluksessa. (Hietala ym. 2014, 127–129.)

2.3.5 Etuudet

Työsopimuslain 2 luvun 9 a §:n mukaan vuokratyöntekijöillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen ei kuitenkaan tarvitse tukea vuokratyöntekijöitä taloudellisesti palveluiden käytöstä mahdollisesti aiheutuvista kuluista. Käyttäjäyrityksen ei siis tarvitse tarjota vuokratyöntekijöille omille työntekijöilleen tarjoamia palkkaetuja. Käyttäjäyrityksen ei näin ollen tarvitse tukea vuokratyöntekijöiden ruokailua työpaikan ruokalassa, vaan ruokala saa pyytää vuokratyöntekijöiltä saman hinnan kuin muilta työpaikan ulkopuolisilta henkilöiltä. Vuokratyöntekijöillä tulee kuitenkin olla oikeus käyttää yhteisiä ruokailutiloja, harrastetiloja ja mahdollisia muita palveluja, kuten lastenhoito- tai kuljetuspalveluja. (Hietala ym. 2014, 114–115.)

2.3.6 Sairaustapaukset ja hoitovapaa

Vuokratyöntekijän sairausajan palkan maksaa niin ikään vuokrausyritys. Sairausajan palkka määräytyy ensisijaisesti sovellettavissa olevan työehtosopimuksen mukaan. Jos tällaista ei ole, määräytyy sairausajan palkka käyttäjäyritystä sitovan sopimuksen ja käytännön mukaisesti. Sairausajan palkan on kuitenkin oltava vähintään työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukainen palkka, joka yli kuukauden kestäneissä työsuhteissa on normaali palkka ja alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa 50 prosenttia palkasta. (Hietala ym. 2014, 123.) Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaan sairausajan palkkaa maksetaan korkeintaan yhdeksän päivän ajalta. Vuokratyöntekijälle ei kuitenkaan enää tarvitse maksaa palkkaa, jos vuokratyösuhde päättyy sairausajan aikana (TEM, 20).

Työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaan työntekijällä on oikeus jäädä hoitamaan äkillisesti sairastunutta alle 10-vuotiasta lastaan korkeintaan neljän päivän ajaksi. Lisäksi työsopimuslain 4 luvun 7 §:ssä mainitaan, että työntekijä saa tilapäisesti jäädä pois töistä,

jos joku hänen perheenjäsenistään on joutunut ennalta-arvaamattomasti onnettomuuteen tai muuten sairastunut äkillisesti ja työntekijän läsnäololle on pakottava tarve. Jokaisen edellä mainitun sairaustapauksen sattuessa vuokratyöntekijän olisi hyvä ilmoittaa tilanteesta käyttäjäyrityksen lisäksi vuokrausyritykselle, ellei muuta ole sovittu (TEM, 20). Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n nojalla edellä mainituista poissaoloista tulee toimittaa luotettava selvitys poissaolon syystä, mikäli työnantaja sitä vaatii.

Myös vuokratyöntekijällä on oikeus jäädä äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalle työsopimuslain 4 luvusta ilmenevin ehdoin. Vuokratyöntekijöiden keskuudessa suurin huoli vapaiden käyttämisessä saattaa olla työsopimuslain 4 luvun 9 §:n määräys siitä, että työntekijän on päästävä takaisin samaan työhön kuin mistä hän on jäänyt vapaalle. Jos tämä ei ole mahdollista tulee työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan työntekijälle tarjota aikaisempaa työtä vastaavaa työtä tai, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työtä joka vastaa työsopimuksessa sovittua. Vuokratyöntekijän määräaikainen työsopimus saattaa kuitenkin päättyä perhevapaan aikana, eikä uutta sopimusta välttämättä tarjota.

3 Miksi vuokratyötä tarvitaan?

3.1 Vuokratyön yleisyys

Vuodesta 1996 vuoteen 2006 vuokratyövoiman osuus kaikesta työvoimasta kaksin- jopa kolminkertaistui ja vuonna 2008 vuokratyöntekijöitä käytti yli 18 000 yritystä tai julkisyhteisöä. Vuokratyövoiman käyttö on yleisempää yksityisellä sektorilla. (Hietala ym. 2014, 18–19.) Suurinta vuokratyövoiman käyttö on kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla (HPL 2016). Julkisella sektorilla vuokratyövoimaa käytetään paljon varsinkin sosiaali- ja terveysalalla. Vuokratyöntekijöitä tarjoavien yritysten määrä on noin 1 400. (Hietala ym. 2014, 19.) Yleisintä vuokratyön tekeminen on pääkaupunkiseudulla (TEM 2013, 17) ja Henkilöstöpalveluyritysten Liiton teettämän tutkimuksen mukaan lähes 40 % vuokratyöntekijöistä asuu pääkaupunkiseudulla (HPL 2016).

Tilastokeskus on tutkinut vuokratyöntekijöiden osuutta kaikista palkansaajista vuodesta 2008 lähtien. Tämän jälkeen julkaistuissa työvoimatutkimuksissa vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on pysytellyt samassa, noin yhdessä prosentissa. Vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut tasaiseen tahtiin vuodesta 2009 lähtien, jolloin verrattaessa edelliseen vuoteen, vuokratyöntekijöiden määrä oli vähentynyt noin 8 000 hengellä. (Tilastokeskus 2009.) Tämä johtunee silloisesta taantumasta, joka yleisesti huononsi työllisyystilannetta koko Suomessa. Vuonna 2010 vuokratyöntekijöiden määrä kuitenkin nousi 6 000 hengellä 28 000 henkeen ja sen jälkeen määrät pysyttelivät muutaman vuoden samoissa lukemissa. Kuitenkin vuoteen 2015 mennessä vuokratyöntekijöiden määrä oli noussut 31 000 henkeen. Tämä on kuitenkin edelleen vain noin prosentti kaikista palkansaajista. (Tilastokeskus 2010; Tilastokeskus 2013; Tilastokeskus 2015.)

3.2 Käyttäjärityksen näkökulma

Usein vuokratyövoimaa käytetään, jos uuden henkilökunnan palkkaaminen vie enemmän aikaa ja resursseja kuin ulkopuolisen työvoiman käyttö. Työnantajavastuun syntyminen uutta työntekijää kohtaan saattaa edesauttaa vuokratyövoiman käyttöön päätymistä. Yritykset eivät halua kontolleen työnantajalle kuuluvia työ- ja sosiaaliturvasta aiheutuvia maksuja. Myös henkilöstökulujen supistaminen voi olla yksi syy vuokratyövoiman käytölle. (Elomaa 2011, 15–16.) Lisäksi työntekijöiden palkkauskielto vaikuttaa vuokratyövoiman käyttöön (TEM 2013, 22).

Vuokratyöntekijöitä käytetään usein sairauspoissaolojen paikkaamiseen. Yrityksille on tärkeää saada sairastuneen työntekijän tilalle tuuraaja nopeasti. Opteamin toimitusjohtaja

Minna Vanhala-Harmanen kertoo Helsingin Sanomien artikkelissa, että ilman vuokratyöntekijöitä palvelun taso heikkenisi. Kaupoissa joutuisi jonottamaan kassalle pidempään, eikä ravintoloissa voitaisi palvella tarpeeksi asiakkaita. (HS 2012.) Myös esimerkiksi päiväkodeissa ja sairaaloissa tarvitaan usein tilapäisiä työntekijöitä henkilöstövajeen paikkaamiseen.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan vuokratyöntekijöitä käytetään yleensä tasaamaan käyttäjäyrityksen muuttuvia työvoiman tarpeita, joita ovat esimerkiksi kausivaihtelut, ruuhkahuiput ja sesonkikohtaiset ekstratyöntekijät. Yleisimmät syyt vuokratyövoiman käytölle ovat tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden käytön helppous ja yksinkertaisuus sekä se, että käyttäjäyritykset saavat vuokratyöntekijän nopeasti käytettäviinsä. Vuokratyövoiman käytön perusteluina mainittiin myös vakituisen työntekijän palkkaamisen kalleus, mikäli työntekijää ei tarvittaisi kokoaikaisesti. (TEM 2013, 22–23.) Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan vuokratyötä tarvitaan käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden tekemien ylitöiden vähentämiseen ja tätä kautta heidän jaksamisensa parantamiseksi. Vuokratyö on helppo ja vähän vaivaa vaativa tapa hankkia työvoimaa nopeasti, silloin kun sitä tarvitaan. (TEM 2012, 38.)

3.3 Vuokratyöntekijän näkökulma

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksesta käy ilmi, että suuri osa vuokratyöntekijöistä tekee vuokratyötä, koska vuokratyötä on helpompi saada kuin vakituista työtä. Monet selvitykseen vastanneista sanoivat tekevänsä vuokratyötä pakon edessä, koska muuta työtä ei ollut tarjolla tai yrityksiin ei palkattu muuta työvoimaa. Osa vastanneista kuvaa vuokratyötä ainoana väylänä työllistyä suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen. Lisäksi vuokratyötä tehtiin, jos oman alan töitä ei muuten ollut saatavilla. Tutkimukseen vastanneiden joukossa oli myös henkilöitä, jotka kokivat vuokratyön hyvänä tapana verkostoitua ja tätä kautta edetä urallaan vakituisiin tehtäviin. (TEM 2013, 24–28.)

Nuorten keskuudessa vuokratyö on hyvä tapa työllistyä, koska työajat ovat usein joustavia ja niihin saa hyvin vaikuttaa itse. Opteamin toimitusjohtaja Vanhala-Harmasen mielestä vuokratyö sopii erityisesti nuorille, koska muissa työsuhteissa työnantajalle ei voi sanoa jättävänsä työvuoron väliin bileiden tai tentin takia. (HS 2012.) Helsingin Sanomat on haastatellut myös vuokratyötä tekevää Henry Kaipiaista, joka kertoo pitävänsä vuokratyöstä juuri siksi, että saa itse valita milloin töitä tekee. Työtä voi tehdä silloin kuin itselle sopii ja uusia työvuoroja tulee aina, vaikka jokaista tarjottua vuoroa ei tekisikään. (HS 2016b.)

Vuokratyöntekijän näkökulmasta vuokratyö on suhteellisen nopea tapa työllistyä ja Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan noin puolet vuokratyöpaikanhakijoista työllistyy viikon sisällä paikan hakemisesta (HPL 2016). VMP Groupin tutkimus tukee samaa ajatusta ja kolmasosa tutkimukseen vastanneista kertoi saaneensa töitä viikon sisällä hakemuksen jättämisestä. Loputkin tutkimukseen vastanneista kertoivat saaneensa vuokratyöpaikan kuukauden sisällä. (ePressi.com 2011.)

3.4 Vuokratyön ja työsopimusten luonne

Vuokratyösuhteet ovat usein määräaikaista ja käyttäjäyrityksen tarpeeseen sidottuja, eikä niiden luonne ole muuttunut määräaikaista työsuhteesta toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden suuntaan. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että töitä olisi edes osa-aikaisesti joka viikko, vaan usein toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat nollatuntisopimuksia. Näin ollen viikoittainen työtuntien määrä vaihtelee 0–40 tunnin välillä. Nollatuntisopimuksella työskentelevä vuokratyöläinen on hankalassa asemassa, koska hänet on rinnastettava osa-aikaiseen työntekijään, jolloin hänelle on tarjottava lisätöitä, mikäli sitä on tarjolla. (Engblom 2013, 173–174.) Näin ei kuitenkaan aina tapahdu, vaan samaan työhön saatetaan palkata uusia vuokratyöntekijöitä nollatuntisopimuksilla, jolloin kaikille ei välttämättä riitä tarpeeksi työvuoroja.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan kolme neljäsosaa vuokratyöntekijöistä työskentelee määräaikaista työsuhteessa. Monet vastanneista tiesivät määräaikaista työsopimuksensa päättymispäivän tai ainakin päättymisajankohdan (TEM 2013, 37–39). Työsuhteen päättymisajankohdan lähestyminen saattaa aiheuttaa vuokratyöntekijälle turhaa stressiä työn jatkosta. Usein vuokratyöntekijöille ilmoitetaan työsuhteen jatkosta vasta edellisen sopimuksen viimeisinä päivinä ja tähän asti vuokratyöntekijä joutuu elämään epätietoisuudessa työsuhteen jatkosta eikä hän tiedä tarvitseeko etsiä uusia töitä vai saako hän jatkaa vanhassa. Monien kokemusten mukaan vuokrausyrityksen suunnalta ei ole otettu kantaa työsopimuksen jatkamiseen, vaikka vuokratyöntekijä olisi ilmoittanut halustaan jatkaa työssä hyvissä ajoin ennen työsopimuksen loppumista. (TEM 2013, 81.)

Työ- ja elinkeinoministeriön selvitykseen (2013, 33) vastanneista vuokratyöntekijöistä noin 60 % työskenteli yli 30 tuntia viikossa. Samaisesta selvityksestä käy ilmi myös se, että vuokratyösuhteiden kesto vaihteli keskimäärin 2–271 vuorokauden välillä. Kuitenkin suuri osa vuokratyöntekijöistä teki vuokratyötä päätyönään ja heidän työsuhteensa olivat kestäneet yhtäjaksoisesti yli vuoden. (TEM 2013, 29–31.) Myös Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan vuokratyö on suurelle osalle päätyö. Tämän lisäksi opiskelijat tekevät

vuokratyötä opintojen ohella. (HPL 2016.) Opiskelijoiden keskuudessa vuokratyö saatetaan mieltää helpoksi tavaksi kerryttää työkokemusta opintojen ohella. Lisäksi opiskelijaelämän ja työn yhdistäminen voi olla helpompaa vuokratyön avulla.

4 Vuokratyö vuokratyöntekijöiden silmin

4.1 Työnantajien teettämät tutkimukset

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on teettänyt vuodesta 2007 lähtien vuokratyöntekijätutkimuksia, jossa kartoitetaan muun muassa työntekijöiden tyytyväisyyttä vuokrausyrityksen toimintaan sekä mielipiteitä asiakasyrityksessä työskentelemisestä ja työmotivaatiosta. Nykyään tutkimus julkaistaan joka toinen vuosi ja tuorein tutkimus on vuodelta 2016. Uusimpaan tutkimukseen vastasi lähes 6 500 henkilöä, joka Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan kertoo tutkimuksen luotettavuudesta. (HPL a.)

Myös Taloustutkimus Oy on vuonna 2011 toteuttanut VMP Groupin toimesta tutkimuksen, jossa kartoitettiin vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä työhönsä. VMP Groupin tiedotteen mukaan tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä. (ePressi.com 2011.) Tutkimukseen osallistui huomattavasti pienempi määrä työntekijöitä, kuin Henkilöstöpalveluyritysten Liiton uusimpaan tutkimukseen. Myös Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tutkimuksesta selviää, että vuokratyöntekijät ovat melko tyytyväisiä työnsä sisältöön (HPL 2016).

Tutkimuksista käy ilmi, että vuokratyön tekeminen on yleisintä nuorten, naisten ja matalasti koulutettujen keskuudessa. Korkeasti koulutettujen määrä vuokratyöntekijöiden keskuudessa on kuitenkin nousussa. VMP Groupin tutkimukseen vastanneista kaksi kolmasosaa oli alle 35-vuotiaita ja suuri osa vastanneista oli suorittanut toisen asteen ammatillisen tutkinnon teknillisellä tai kaupallisella alalla (ePressi.com 2011). Henkilöstöpalveluyritysten Liiton uusimman tutkimuksen mukaan taas 36 % vastanneista joko opiskeli korkeakoulussa tai oli suorittanut korkeakoulututkinnon. Lisäksi lähes puolet vastanneista oli suorittanut toisen asteen ammatillisen tutkinnon. Myös tämän tutkimuksen vastaajista suuri osa oli nuoria. Tutkimuksen vastaajista 70 % oli alle 35-vuotiaita, joista 40 prosenttiyksikköä oli alle 25-vuotiaita. (HPL 2016.)

VMP Groupin tutkimukseen vastanneista yli 44 % sanoi päätyneensä vuokratyöntekijäksi, koska vakituista työpaikkaa ei ollut löytynyt (ePressi.com 2011).

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tutkimuksessa taas lähes puolet vastaajista kertoi tekevänsä vuokratyötä, koska muuten he saattaisivat olla työttöminä (HPL 2016).

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton vuoden 2014 tutkimuksessa yli 50 % vastaajista teki vuokratyötä, koska koki toiseksi vaihtoehdoksi työttömyyden (HPL 2014). VMP Groupin tutkimuksen mukaan vain noin neljäsosa vastanneista teki vuokratyötä päätyönään

(ePressi.com 2011) ja Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tutkimukseen vastanneista noin 60 % prosenttia teki vuokratyötä päätyönään tai opiskeli samalla (HPL 2016).

4.2 Työsuhteet

Monesti vuokratyöntekijöiden työsopimukset solmitaan määräaikaisiksi ja osa-aikaisiksi, vaikka työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan myös vuokratyösuhteissa vakituisen työsuhteen tulisi olla pääsääntö. Samaisessa työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä säädetään, että määräaikaisia työsuhteita saisi solmia vain perustelluista syistä, samoin kuin muissa työsuhteissa.

Haastattelemani kaupan alalla työskennellyt opiskelija oli ensin solminut vuokrausyrityksen kanssa määräaikaisen työsopimuksen, jossa työtunteja tarjottiin vähintään 15 tuntia viikossa. Sopimuksen päätyttyä hänelle tehtiin uusi vakituinen työsopimus, joka kuitenkin oli nollatuntisopimus, jolloin hänen asemansa huonontui verrattuna aiempaan. Hän kertoo kuitenkin tehneensä töitä koko ajan keskimäärin 25 tuntia viikossa, jolloin uudessa työsopimuksessa olisi hyvin voitu jatkaa samalla tuntimäärällä.

Vuokratyöntekijöiden työsopimusten ketjuttaminen ei ole tavatonta. Haapalan teoksessaan haastattelema henkilökohtainen avustaja mainitsee, että työsopimusten ketjuttaminen on helppoa ja irtisanomissuoja puuttuu vuokratyöntekijöiltä kokonaan. Hän itse kertoo työskentelevänsä nollatuntisopimuksella, jossa työehdot ovat melko huonot. Nollatuntisopimuksella työnantaja voi halutessaan lopettaa työn tarjoamisen ilman syytä. (Haapala 2016, 111–112.) Tällöin työntekijän työsuhde on edelleen voimassa, mutta tehtyjä työtunteja ei kerry.

Työsopimusten ketjuttaminen nousi esiin myös työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (2013, 78), jossa useat vastanneista kokivat määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen täysin turhaksi. Monessa tapauksessa käyttäjäyrityksessä käytettiin vuokratyöntekijää jatkuvasti. Yksi vastaajista kertoi solmineensa työuransa aikana jo 36 määräaikaista työsopimusta ja toinen sanoi tehneensä vuokratyötä jo 17 vuoden ajan. Kolmas kertoi työskennelleensä yli kolme vuotta samassa käyttäjäyrityksessä ja tänä aikana hänellä oli ollut yhdeksän määräaikaista sopimusta. Näiden lisäksi yhdelle vastanneista oli tarjottu töitä kymmenen kuukautta kestävästä projektista, mutta yhden kymmenen kuukautta kestävästä määräaikaisesta työsopimuksen sijaan hänelle oli tehty useita lyhyempiä työsopimuksia. (TEM 2013, 78–79.)

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksestä käy ilmi vuokratyöntekijöiden ahdinko ja epävarmuus siitä, saako työvuoroja ja koska niitä saa. Vuokratyöntekijät kertovat työvuorojen välille kertyvistä pitkistä jaksoista, jolloin töitä ei ole tarjottu. (TEM 2013, 60–61.) Tästä johtuvat epäsäännölliset tulot aiheuttavat vuokratyöntekijöille huolta. Nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa on kuitenkin yritetty parantaa kansalaisaloitteella nollatuntisopimusten kieltämiseksi, mutta Eduskunta äänesti 31.3.2017 kansalaisaloitteen hylkäämisestä (HS 2016 a). Näin ollen nollatuntisopimuksia saa edelleen solmia eikä työntekijöiden asema parane tältä osin.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton uusimman tutkimuksen mukaan vuokratyö on tähän päivään asti ollut nopea ja helppo tapa työllistyä. Samassa tutkimuksessa kuitenkin käy ilmi, että työn saamisen helppous ei tarkoita sitä, että vuokratyö olisi parempi keino työllistyä. (HPL 2016.) Toisaalta haastattelemani korkeakouluopiskelija mainitsi, että ilman vuokratyön mahdollisuutta hän ei olisi päässyt käyttäjäyritykselle töihin. Käyttäjäyritykselle suoraan palkatut työntekijät olivat löydetty konsernin sisäisen rekrytoinnin kautta. Olen itse huomannut monissa työpaikoissa saman käytännön. Työntekijöitä etsitään ensin yrityksen omista työntekijöistä ja vasta tämän jälkeen laajennetaan haku yrityksen ulkopuolelle, jos sopivia henkilöitä ei ole löytynyt.

4.2.1 Palkkaus ja palkanmaksu

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tutkimukset tukevat ajatusta, että vuokratyöntekijöille maksetaan huonompaa palkkaa. Vuokratyöntekijöiden palkat ovat tutkimuksen mukaan nousseet, mutta palkkaa maksetaan silti vähemmän kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. (HPL 2016.) Myös Ammattiliitto Pro:n vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijä saa alempaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen työntekijä, vaikka molemmat olisivat yhtä kokeneita ja koulutettuja (Ammattiliitto Pro 2012). Myös työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (2013, 65) monet mainitsivat saavansa samoista tehtävistä pienempää palkkaa kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. On kuitenkin mahdollista, että vuokratyöntekijälle maksetaan parempaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen omalle työntekijälle. Vuokratyöntekijöille ei välttämättä makseta harjoittelijan palkkaa, jolloin vuokratyöntekijä saattaa yhtä vähällä työkokemuksella saada parempaa palkkaa kuin käyttäjäyritykseen suoraan palkattu harjoittelija.

Vuokratyöntekijöiden palkanmaksuissa on usein ongelmia, koska tehdyt työtunnit toimitetaan mutkan kautta vuokrausyritykselle tiedoksi. Korkeakouluopiskelijan kertoman mukaan hänelle itselleen on aina maksettu palkka oikein, eikä lisiä tai muita ole jätetty maksamatta. Hän lisää, että jokaisen palkkakuitin tullessa oli tärkeää muistaa tarkistaa,

että maksut olivat oikein. Hän mukaansa muille vuokratyöntekijöille oli usein käynyt niin, että lisiä oli jätetty maksamatta tai niitä oli maksettu liian vähän. Haapalan (2016, 116) haastattelemalle vuokratyölääkärille oli käynyt samoin. Hän kertoo uransa aikana saaneensa jopa 50 kertaa liian vähän palkkaa tehtyihin työtunteihin nähden. Myös henkilökohtainen avustaja mainitsee, että lisät jäävät usein maksamatta ja niiden periminen työnantajalta jälkikäteen on työlästä. (Haapala 2016, 116–117.)

4.3 Vuokratyöntekijän asema

Haapalan (2016, 110–111) teoksessa vuokratyöntekijät kertovat, kuinka he vuokratyöläisinä tuntevat olevansa työyhteisön ulkopuolella. Vuokratyölääkäri kokee tulevansa syrjityksi varsinkin kunnallisella puolella työskennellessään. Hänen mukaansa kunnalla työskentelevät henkilöt eivät katso vuokratyölääkäreitä hyvällä ja ovat vain vahingoniloisia, jos vuokratyölääkärillä on runsaasti enemmän potilaita hoidettavanaan kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Hänen mukaansa käyttäjäyrityksissä ei myöskään oteta vuokratyöntekijöiden kehitysehdotuksia tosissaan. Hän kertoo kerran huomauttaneensa, että terveyskeskuksessa tehtävää tutkimusta varten potilailta kerättävä tieto ei ollut tutkimuksen kannalta relevanttia. Tämän seurauksena vuokratyölääkäri oli saanut porttikiellon kokouksiin eikä hänen ehdotuksiaan otettu enää huomioon. (Haapala 2016, 111.)

Myös työ- ja elinkeinoministeriön (2013, 82) tekemästä selvityksestä käy ilmi, että monet vuokratyöntekijät kokivat ulkopuolisuuden tunnetta työyhteisössä. Lisäksi he kokivat, ettei heitä pidetä yhtä arvokkaina työntekijöinä kuin käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä. Vuokratyöntekijöiden mielipiteitä ei oteta huomioon ja heille tarjotaan työpaikan huonoimmat työtilat ja laitteet. (TEM 2013, 82.) Lisäksi moni kokee olevansa vähemmän arvostettu kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Usein vuokratyöntekijän täytyi todistella muille olevansa pätevä, ammattitaitoinen ja hyvä työntekijä. Jos käyttäjäyrityksessä tapahtuu jotain ikävää, ensimmäinen epäilty on yleensä vuokratyöntekijä. (TEM 2013, 64.)

Vuorotyötä tekevät vuokratyöntekijät kertovat, että heille tarjotaan usein muille kelpaamattomia työvuoroja, kuten pyhiä, iltoja ja viikonloppuja. Samalla vuokratyöntekijät kertovat joutuneensa tekemään likaisimmat tai tylsimmät työt, käytännössä siis ne työt, joita käyttäjäyrityksen omat työntekijät eivät mielellään tee. (TEM 2013, 65.)

Vuokratyöntekijä saattaa myös olla tilanteessa, jossa työyhteisöä ei muodostu lainkaan. Henkilökohtainen avustaja kertoo, ettei hänellä ole työyhteisöä tai työkavereita ollenkaan. Hän sopii työhön liittyvistä tehtävistä suoraan avustettavansa kanssa ja tapaa kollegoitaan

”kerran vuodessa pikkujouluissa tai jossain”. Lisäksi hän mainitsee, ettei tiedä työpaikalla meneillään olevista asioista mitään, koska hän hoitaa työhön liittyvät asiat itsenäisesti eikä työpaikalla järjestetä mitään yhteisöllisyyttä lisäävää toimintaa. (Haapala 2016, 111.) Myös haastattelemani korkeakouluopiskelija kertoi, ettei tuntenut kuuluvansa vuokrausyrityksen työyhteisöön lainkaan. Käyttäjäyrityksessä työyhteisö taas oli vastaanottava ja kollegat mukavia. Hänen kertomansa mukaan käyttäjäyrityksessä vallitsi kuitenkin tietynlainen luokkakajo ja hyvästä ilmapiiristä huolimatta työpaikalla puhuttiin vuokratyöntekijöistä ja käyttäjäyrityksen työntekijöistä erikseen eikä näitä kahta tullut sekoittaa keskenään.

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimukseen vastanneilla oli hyvin samanlaisia kokemuksia. Monet vastanneista kokivat olevansa käyttäjäyrityksen työntekijöiden työyhteisön ulkopuolella ja toiset kertoivat ”olevansa aina vain vuokratyöntekijä”. Monet kokivat, etteivät käyttäjäyrityksen omat työntekijät vaivautuneet tutustumaan heihin, koska vuokratyöntekijä ei ole pysyvä työntekijä. (TEM 2013, 63–64.) Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tutkimuksista taas käy ilmi, että suuri osa vastanneista kokee pääsevänsä osaksi työyhteisöä. Yhteisöllisyys on tutkimuksen mukaan parantunut kahdessa vuodessa ja lähimpien työtovereiden arvostus vuokratyöntekijää ja hänen tekemäänsä työtä kohtaan oli suurta. (HPL 2014, HPL 2016.)

4.3.1 Vuokratyöntekijöiden oikeus vuosilomaan

Kuten luvussa 3.4.3 mainitaan, vuosiloma kuuluu myös vuokratyöntekijöille. Vuokratyöntekijöille tulisi kertyä vuosilomaa tehdyistä työtunneista samoin perustein kuin muillekin työntekijöille. Näin ei kuitenkaan aina ole.

Kaupan alalla työskennellyt opiskelija kertoo, että hänelle maksettiin jokaisen palkan yhteydessä lomakorvaus silloin, kun hän työskenteli nollatuntisopimuksella. Myös Haapalan teoksessaan haastattelema henkilökohtainen avustaja mainitsee nollatuntisopimuksen yhdeksi huonoksi puoleksi sen, ettei lomaa oikeastaan saa pitää. Hänen mielestään vuokratyö on työtä siinä missä mikä tahansa muukin työ ja näin ollen vuosiloman pitäminen kuuluu myös vuokratyöläiselle. (Haapala 2016, 111–112.)

Myös työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä nousee esiin vuokratyöntekijöiden puutteelliset oikeudet lomaan. Vuokratyöntekijät tekevät samoja töitä kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät, mutta vain käyttäjäyrityksen omat työntekijät lomailevat ja vuokratyöntekijöille lomat maksetaan rahana. Näin ollen vuokratyöntekijä ei saa pitää lomaa vapaana. (TEM 2013, 82.) Lisäksi määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen

aiheuttaa vuosiloman ansainnan katkeamisen, jos määräaikaisuuden loppuessa vuokratyöntekijälle maksetaan käyttämättä jääneet lomapäivät lomakorvauksena, vaikka uusi sopimus solmittaisiin samoihin tehtäviin samaan käyttäjäyritykseen.

Vuosilomien aiheuttamat ongelmat eivät kuitenkaan harmita kaikkia. On olemassa ihmisiä, jotka ovat tyytyväisiä työhönsä vuokratyöntekijänä. Helsingin sanomat (2016 b) uutisoi hoitoalalla työskentelevästä Ulla Järvenpäästä, joka kertoo olevansa tyytyväinen erityisesti siihen, että hän saa päättää itse koska käy töissä ja milloin on lomalla. Järvenpää mainitseekin tekevänsä usein intensiivisesti töitä muutaman kuukauden ajan ja sen jälkeen pitävänsä muutaman päivän lomaa. Järvenpää vaikuttaa olevan mielissään myös siitä, ettei hänelle keikkatyöläisenä kerry lomapäiviä, vaan lomat maksetaan palkan yhteydessä rahana. (HS 2016 b.) Joillakin aloilla lomien pitäminen saattaa olla keikkatyötä tekeville vuokratyöntekijöille helppoa, koska lomalle saa lähteä koska haluaa, kunhan ei ole sopinut työvuoroja sille ajalle.

Koko- tai osa-aikaista työtä tekevän vuokratyöläisen saattaa kuitenkin olla vaikeampi järjestää lomaa eivätkä kaikki saa itse päättää lomiansa ajankohtaa. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (2013, 61) nousee esiin se, että vuokratyöntekijät lomailevat silloin, kun työsopimukset ovat katkolla. Näin ollen vuokratyöntekijä ei voi itse vaikuttaa lomansa ajankohtaan. Käyttäjäyrityksen henkilöstö sai pitää normaalisti palkallisia lomia juhlapyhinä, mutta vuokratyöntekijöiden työsopimukset solmittiin loppumaan ennen pyhien alkua ja uusi alkamaan pyhien jälkeen. Näin ollen vuokratyöläinen saa viettää juhlapyhät työttömänä ”lomalla” halusi tai ei. (TEM 2013, 61.)

4.3.2 Koulutukset

Vuokratyöntekijöiden työn laatu kärsii auttamattomasti koulutuksen puutteesta. Koulutukset ovat tärkeitä työskentelemisen ja henkilökohtaisen ammatillisen kasvun kannalta. Ammatillinen kasvu on haastavaa ilman täydennyskoulutuksia. Vuokratyöntekijän tulisi ehkä kouluttaa itse itseään, koska täydennyskoulutuksia ei heille helposti tarjota. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tuoreimmasta tutkimuksesta selviää, etteivät vuokratyöntekijät koe koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiaan keskimääräistä paremmiksi (HPL 2016).

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan moni vuokratyöntekijä kokee, että koulutuksista ja kokouksista ulos sulkeminen aiheuttaa heille jatkuvaa tietovajetta. Monesti käy niin, että vuokratyöntekijöille vakuutetaan, että mitään erikoista tai tietämisen arvoista ei kokouksissa tai koulutuksissa ole tullut ilmi, mutta myöhemmin käy ilmi, että

vuokratyöntekijän olisikin pitänyt tietää uusista asioista tai toimintatavoista. (TEM 2013, 68.) Varsinkin asiakaspalvelutyötä tekevän työntekijän puutteellinen tieto saattaa aiheuttaa molemmille sekä asiakkaalle että työntekijälle turhaa pahaa mieltä, jolta voitaisiin välttyä yksinkertaisesti tiedottamalla tärkeistä asioista myös vuokratyöntekijöille.

Kaupan alalla työskennellyt opiskelija kertoi saaneensa saman perehdytyksen työhön kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Opiskelijan aloittaessa vuokrausyrityksen kautta käyttäjäyrityksen palveluksessa, käyttäjäyritys oli vasta avaamassa ensimmäistä liikettään Helsinkiin, joten kaikki käyttäjäyritykseen töihin tulevat työntekijät saivat saman pohjakoulutuksen. Lisäkoulutusta käyttäjäyritys kuitenkin tarjosi vain käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Vuokratyöntekijät olivat koulutusten aikana töissä, jotta käyttäjäyrityksen henkilökuntaa saatiin koulutettua. Vuokrausyritys ei opiskelijan kertoman mukaan tarjonnut työntekijöilleen täydennyskoulutuksia.

Haapalan teoksessaan haastattelema vuokratyölääkäri on haastattelemani opiskelijan kanssa samoilla linjoilla. Hän kertoo tekevänsä töitä silloin, kun vakituisille työntekijöille järjestetään koulutustilaisuuksia. Hän kokee koulutustarjonnan olevan todella heikkoa, vaikka vuokrausyritys pyrkii satunnaisesti järjestämään palkattomia koulutustilaisuuksia. Näihin voi osallistua omalla vapaa-ajallaan. (Haapala 2016, 110.)

Haapalan teoksessa myös henkilökohtaisena avustajana työskentelevä henkilö mainitsee koulutustarjonnan puutteelliseksi. Hän kertoo, ettei vuokrausyritys järjestänyt minkäänlaisia koulutuksia ennen kuin työntekijät tätä pyysivät. Tämän jälkeen järjestetyt koulutukset ovat kuitenkin olleet työn tekemisen kannalta tarpeettomia ja niissä on käsitelty muun muassa vaipanvaihtoa. Henkilökohtaisen avustajan mielestä koulutukset voisivat käsitellä mieluummin esimerkiksi nostolaitteen käyttöä, koska osaamattomuus laitteen käytössä saattaa aiheuttaa sekä asiakkaalle että työntekijälle vakavia vaaratilanteita. Lisäksi koulutustilaisuudet ovat olleet huonosti organisoituja eivätkä työntekijät ole päässeet tilaisuuksiin paikalle, koska ilmoitus tilaisuudesta on tullut sähköpostitse saman päivän aikana ja moni joutuu olemaan koulutuksen aikaan töissä. (Haapala 2016, 109.)

4.3.3 Työterveyshuolto ja muut etuudet

Vuokratyöntekijöiden keskuudessa ihmetystä aiheuttaa työterveyshuollon puute ja toisaalta se, että jokaisesta sairauspoissaoloista täytyy toimittaa työnantajalle lääkärintodistus. Käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden taas täytyy toimittaa todistus vasta kolmen sairauspäivän jälkeen ja tätä ennen riittää pelkkä esimiehelle ilmoittaminen.

Jotkut vuokratyöntekijät eivät ole myöskään saaneet jäädä hoitamaan sairasta lastaan menettämättä palkkaansa, toisin kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. (TEM 2013, 68, 82.) Lääkärintodistuksen vaatiminen esimerkiksi yhden päivän poissaolosta on ristiriidassa sen kanssa, että työterveyshuoltoa, josta todistuksen sairaudesta saisi ei tarjota. Näin ollen vuokratyöntekijä joutuu omalla kustannuksellaan hankkimaan lääkärintodistuksen.

Korkeakouluopiskelijan kertoman mukaan vuokrausyritys ei viestittänyt työntekijöille työterveyshuollon olemassaolosta tai sen puutteesta. Hän ei tiennyt minne mennä sairaustapauksessa tai tapaturman sattuessa työpaikalla. Opiskelija työskentelee tällä hetkellä toisessa vuokrausyrityksessä ja sanoo, että tällä kertaa hänelle on tehty selväksi miten toimia sairaustapauksissa.

Monet vuokratyöntekijät kertoivat olevansa huolissaan siitä, mitä työsuhteelle tapahtuu sairastumisen sattuessa. Käyttäjäyrityksen on helppo löytää uusi vuokratyöntekijä sairastuneen tilalle etenkin pidemmissä sairaustapauksissa. (TEM 2013, 61.) Jos vuokratyöntekijä sairastuu työpaikalla olevasta homeesta, hänen tilalleen löydetään hetkessä korvaava työntekijä. Lisäksi sairastunut vuokratyöntekijä joutuu maksamaan hoidoista johtuvat kustannukset itse, jos hänelle ei tarjota työterveyshuoltoa.

Lisäksi jo lyhyissä sairastumisissa vuokratyöntekijä on huonossa asemassa varsinkin, jos hän tekee keikkatyötä tai työskentelee nollatuntisopimuksella. Vuokratyöntekijälle tulisi maksaa sovitulta työvuorolta sairausajanpalkkaa työehtosopimuksen tai työsopimuslain mukaisesti, jos hän sairastuu samana päivänä, kun hänellä on sovittu työvuoro (TEM, 20). Kuitenkin jos vuokratyöntekijälle tarjotaan työvuoroa päivänä, jolloin hän on sairaana, hän menettää tulonsa heti kieltäytyessään työvuorosta.

Muita käyttäjäyrityksen työntekijöille tarjottuja työsuhde-etuuksia voivat olla esimerkiksi erilaiset henkilökunta-alennukset. Korkeakouluopiskelija mainitsi käyttäjäyrityksen työntekijöiden saavan henkilökunta-alennusta kaikista konserniin kuuluvista liikkeistä. Tämä oli hänen mielestään epäreilua, koska käyttäjäyrityksen palveluksessa työskenteli jatkuvasti samat vuokratyöntekijät, eivätkä he olleet oikeutettuja samoihin henkilökunta-alennuksiin. Muut etuudet jakautuivat hänen mielestään tasan ja esimerkiksi käyttäjäyritys kustansi pikkujoulut myös vuokratyöntekijöille.

Monet vuokratyöntekijät sanovat kokevansa työpaikalla eriarvoisuutta suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin, koska heillä ei ole samanlaista ruokailuetua kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Monilla ruokailuetua ei joko ollut ollenkaan tai

ruoasta joutui maksamaan enemmän kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. (TEM 2013, 67.) Ruokailuetu ja sen puute luo epätasa-arvoa työpaikalla myös eri vuokrausyrityksen työntekijöiden välillä. Työskentelin itse lukion jälkeen pitämäni välivuoden varastolla, jossa oli käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden lisäksi työntekijöitä kahdesta eri vuokrausyrityksestä. Tällöin työpaikan ruokalassa käyttäjäyrityksen työntekijöille ruoka maksoi vähän, meille sama ruoka maksoi puolet enemmän ja toisen vuokrausyrityksen työntekijät joutuivat maksamaan saman hinnan kuin talon ulkopuoliset henkilöt olisivat joutuneet maksamaan.

Näiden lisäksi vuokratyöntekijät ovat kokeneet erilaista kohtelua käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin nähden työvaatteita jaettaessa. Vuokratyöntekijöille ei joko annettu samanlaisia työvaatteita kuin käyttäjäyrityksen työntekijöille tai vuokratyöntekijä sai jäljellä olevat vaatteet, riippumatta siitä olivatko ne oikean kokoisia. Lisäksi vuokratyöntekijälle tarjotut työvaatteet saattoivat olla likaisia tai loppuun kuluneita. Vaatteita tulee kuitenkin käyttää, jos työpaikalla täytyy olla tietyt työvaatteet. (TEM 2013, 69.) Varastolla työskennellessäni vuokratyöntekijät joutuivat ostamaan turvakengät vuokrausyritykseltä, kun käyttäjäyrityksen työntekijät saivat turvakengät ja muut varusteet työnantajaltaan. Ilman turvakenkiä varastolla ei saanut työskennellä.

Vuokratyöntekijöiden keskuudesta löytyy onneksi myös muutama, jolla on etuuksista hyviä kokemuksia. Heidän työpaikoillaan myös vuokratyöntekijöille tarjottiin lounasseteleitä ja kulttuuriseteleitä sekä työvaatteet oli tilattu vuokratyöntekijöiden omien mittojen mukaan. (TEM 2013, 71.)

4.3.4 Muuta esiin noussutta

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksestä käy ilmi, että vuokratyöntekijöiden ei kannata valittaa käyttäjäyritykseen ja työn tekemiseen liittyvistä asioista. Työvuoroista tai työtehtävistä valittaminen saattaa johtaa siihen, ettei työvuoroja enää tarjoa. Työpaikkakiusaamisesta ei kannata mainita, koska potkut on helppo antaa ja uuden työntekijän saa tilalle helposti. (TEM 2013, 64.) Epävarmuus työn jatkumisesta käy ilmi myös korkeakouluopiskelijan kertomuksesta. Hän kertoi välillä miettineensä, milloin tulee se päivä, kun käyttäjäyrityksessä ei enää tarvita vuokratyöntekijöitä ja työt loppuvat.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvitykseen vastanneet nostivat esiin sen, että vuokratyöntekijän oletetaan olevan valmis työvuoroon vuorokauden ympäri eikä vapaa-aikaa saisi viettää rauhassa. Lisäksi kieltäytyminen työvuoroista tarpeeksi monta kertaa saattaa johtaa siihen, ettei työvuoroja enää tarjota. Monien tulee myös olla valmiita

lähtemään töihin hyvin lyhyellä varotusajalla ja useat vastanneista sanoivatkin, että työvuoroista saa tietää saman päivän aikana. (TEM 2013, 60.) Vuokratyöntekijä on tavallaan palkatta päivystävä työntekijä. Joillain aloilla varallaolopäivistä, jolloin töihin lähdetään tarvittaessa, maksetaan työntekijälle joka tapauksessa palkkaa, mutta vuokratyöntekijä ei saa palkkaa vaikka työsuhteen luonteesta johtuen päivystäisi vuorokauden ympäri.

Kaupan alalla työskentelevä opiskelija mainitsi haastattelussa, että hän ei ole vielä tänäkään päivänä saanut vuokrausyritykseltä työtodistusta, vaikka hänen työsuhteensa on päättynyt jo yli vuosi sitten. Hän kertoo pyytäneensä työtodistusta sekä sähköpostitse että soittamalla yritykseen, mutta hänelle ei silti ole toimitettu edes suppeaa työtodistusta. Työsopimuslain 6 luvun 7 §:ssä sanotaan, että työnantajan on toimitettava työntekijälle työtodistus, jos työntekijä sitä pyytää. Kyseessä saattaa olla yksittäinen tapaus työnantajien joukossa, eikä se välttämättä liity siihen, että kyseinen yritys harjoittaa henkilöstövuokrausta, mutta tässä tapauksessa työsopimuslain mukaisesti ei ole toimittu.

5 Pohdinta

Halusin opinnäytetyössäni käsitellä vuokratyötä, koska omat kokemukseni vuokratyöstä eivät ole kovin positiivisia. Ensimmäinen työsopimukseni oli puolen vuoden määräaikainen sopimus käyttäjäyrityksen tarpeesta. Työsopimukseni viimeisenä päivänä minulle soitettiin vuokrausyrityksestä ja tarjottiin uutta kolmen kuukauden määräaikaista työsopimusta. Tutkimukseni perusteella en ole ainoa, jota on pidetty epätietoisuudessa työsuhteen jatkosta. Jatkoisin työsuhdetta vielä tarjotun kolmen kuukauden verran, mutta tämän sopimuksen lopussa tarjottua toista kolmea kuukautta en. Vuokratyöntekijöitä kohdellaan tässä suhteessa todella huonosti ja tiedottamista työsuhteeseen liittyviin asioihin olisi syytä lisätä.

Korkein oikeus on linjannut ratkaisussaan KKO:2012:10, että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on myös vuokratyösuhteissa pääsääntö ja määräaikainen työsuhde on poikkeus. Kuitenkin suuressa osassa työsopimukset ovat määräaikaisia ja sidottuja käyttäjäyrityksen tarpeeseen. Määräaikaiset työsopimukset aiheuttavat väistämättä epävarmuutta tulevaisuuden kannalta, koska työn jatkuvuuden epävarmuus aiheuttaa väistämättä huolta arjesta selviytymisestä. Mitä teen, jos työsuhdetta ei jatketa? Millä maksan vuokran ja elämisen? Nämä kysymykset ovat ajankohtaisia monelle vuokratyöntekijälle. Määräaikaisissa työsuhteissa työsuhteen jatkosta olisi tärkeää tiedottaa mahdollisimman ajoissa, jotta vuokratyöntekijä säästyisi turhalta stressiltä.

Tutkimusaineistoon perehtyessäni tajusin, ettei minua kuitenkaan kohdeltu vuokratyösuhteessani erityisen huonosti. Sain käyttää työpaikan ruokalaa ja taukotiloja, minulla oli oma lukollinen pukukaappi ja palkka maksettiin ajoissa ja oikein. Lisäksi vuosilomani kertyi normaalisti, eikä vuosiloman ansainta katkennut sopimuksen uusimiseen. Monelle vuokratyö on aiheuttanut vuosilomien ja palkanmaksun suhteen ongelmia. Palkanmaksun suhteen herää kysymys siitä, maksavatko vuokrausyritykset tahallaan työntekijöiden palkat väärin vai eikö informaatio mahdollisista ylitöistä tai muista mahdollisista lisiin oikeuttavista työtunneista kulje vuokrausyritykselle asti?

Työn määräaikaisuus ja pysymättömyys varmasti vaikuttavat käyttäjäyrityksen haluun tarjota vuokratyöntekijöille koulutusta. Käyttäjäyrityksen ei välttämättä tarvitse kouluttaa vuokratyöntekijöitä, mutta vuokratyöntekijöille olisi hyvä tarjota mahdollisuus osallistua koulutuksiin, joissa käsitellään asioita, joita tarvitaan työn suorittamiseen. Vuokratyöntekijät tarvitsevat täydennyskoulutusta siinä missä muutkin työntekijät. Näin ollen vuokrausyrityksen tulisi järjestää työntekijöilleen täydennyskoulutuksia, jos he eivät pääse käyttäjäyrityksen koulutuksiin. Vuokrausyritykset myös tuntuvat tarjoavan rautaisia

ammattilaisia joka alalle, mutta voiko rautainen ammattilaisuus olla mahdollista, jos täydennyskoulutuksia ei koskaan järjestetä.

Voiko myös olla, että vuokratyöntekijöiden mielipiteillä ei käyttäjäyrityksessä ole väliä? Omien kokemusteni perusteella asia vaikutti olevan juuri näin. Vuokratyöntekijät eivät päässeet mukaan käyttäjäyrityksen kokouksiin, eivätkä saaneet vastata työhyvinvointia mittaavaan kyselyyn. Kyselyn tulokset eivät myöskään olleet julkisia, joten vuokratyöntekijät eivät saaneet tietää mitä mieltä käyttäjäyrityksen omat työntekijät olivat. Vuokratyöntekijät kuitenkin työskentelevät samoissa tehtävissä kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Tässä kohtaa olisi luontevaa ottaa vuokratyöntekijät mukaan työilmapiirin parantamiseksi, koska he kuitenkin ovat osa käyttäjäyrityksen työyhteisöä.

Sen lisäksi että vuokratyöntekijä joutuu sairaustapauksissa omalla kustannuksellaan hankkimaan lääkärintodistuksen sairaustapauksissa, saattaa hän menettää tulonsa siltä päivältä kokonaan. Olen kuullut tapauksista, joissa vuokratyöntekijöiden ilmoittaessa sairastumisestaan heidän työvuoronsa on pyyhitty siltä päivältä yli, eikä heille ole maksettu sovitusta työvuorosta sairausajan palkkaa. Pelko tulojen menetyksestä saattaa ajaa vuokratyöntekijät töihin myös sairaana, jolloin myös muiden työntekijöiden terveys saattaa vaarantua. Taloudelliset vaikeudet ja epävarmuus saattavat myös pakottaa vuokratyöntekijän tekemään jokaisen hänelle tarjotun työvuoron.

Työvaatteet voivat myös osoittautua kulueräksi vuokratyöntekijälle, kun varusteet joutuu kustantamaan itse. Mikäli työn suorittamiseen tarvitaan erityiset vaatteet kuten turvakengät tai yrityksen logolla varustetut vaatteet tulisi työnantajan kustantaa nämä kaikille. Vuokratyöntekijät jäävät heti eriarvoiseen asemaan käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin nähden, kun työn suorittamiseen tarvittavat varusteet joudutaan kustantamaan itse. Työnantajan tulisi vähintään lainata työntekijälle sopivan kokoiset vaatteet ja varusteet, jos näitä ei haluta työntekijälle omaksi kustantaa. Työntekijän ei kuitenkaan tulisi joutua maksamaan varusteista, joita hän tarvitsee vain työn suorittamiseen. Esimerkiksi turvakenkiä tuskin tarvitsee muualla kuin työpaikalla eikä yrityksen logolla varustettuja vaatteita saa käyttää vapaa-ajalla.

Vuokratyövoiman käyttö saattaa olla käyttäjäyrityksille helppoa, mutta vuokratyöntekijät näkevät asian hieman eri tavalla. Voisiko lyhyiden parin kuukauden pituisten määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen sijaan kirjoittaa pidempiä sopimuksia, kun tarvetta työvoimalle löytyy. Onko lyhyiden määräaikaisten työsopimusten solmiminen oikeasti tarpeellista vai tehdäänkö näin vain varmuuden vuoksi, koska se on mahdollista. Normaalisti työntekijöitä ei saisi palkata määräaikaisella työsopimuksella, joka uusitaan

joka toinen kuukausi. Jo pitkänkin työuran aikana 36 määräaikaista työsopimusta (TEM 2013, 78) kuulostaa suurelta määrältä ja melko turhalta. Jatkuva työsopimusten kirjoittaminen vie vuokrausyritykseltä aikaa ja aiheuttaa vuokratyöntekijöissä turhaa jatkuvaa stressiä. Entä jos sopimusta ei uusitakaan?

Lisäksi jatkuva työsopimusten uusiminen aiheuttaa ongelmia vuosiloman ansainnan kanssa. Vuokratyöntekijä työskentelee vuokrausyritykselle ja hänen kuuluisi ansaita vuosilomaa siltä ajalta, kun hän työskentelee vuokrausyritykselle. Tämä herättää kysymyksen mitä tapahtuu vuosiloman ansainnalle silloin, kun työntekijälle solmitaan uusi työsopimus eri käyttäjäyritykseen kuin missä hän aiemmin on työskennellyt. Vuosiloman ansainnan tulisi kai jatkua, jos työnantaja eli vuokrausyritys ei vaihdu?

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton uusimmassa vuokratyöntekijätutkimuksessa vastanneita oli noin 6500 (HPL a). Tämä oli Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan erittäin luotettava otanta, vaikka samana vuonna vuokratyöntekijöitä oli noin 31 000 (Tilastokeskus 2015). Tutkimukseen vastanneet edustavat siis murto-osaa vuokratyöntekijöistä. Lisäksi Henkilöstöpalveluyritysten Liiton tutkimuksessa oli kysytty ainoastaan vuokrausyritykselle tärkeitä asioita, kuten kuinka nopeasti töitä sai hakemisen jälkeen ja vastasiko työ sovittua (HPL 2016). Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydestä ei pelkästään tämän tutkimuksen perusteella saa kunnon käsitystä.

Lisäksi samassa tutkimuksessa lähes puolet vastanneista kertoi tekevänsä vuokratöitä vain siksi, että muita töitä ei ollut löytynyt (HPL 2016). Samoin VMP Groupin tutkimuksessa 44 % vastanneista sanoi tekevänsä vuokratöitä, koska vakituista työtä ei ollut löytynyt (ePressi 2011). Moni joutuu tekemään työtä, jota ei tekisi mikäli olisi muita vaihtoehtoja. Kun vuokratyöntekijältä puuttuu työterveyshuolto, työyhteisössä kohdellaan huonosti ja työsuhteen jatkumisesta on ainainen huoli, voiko vuokratyöntekijä olla tyytyväinen työhönsä? Myös korkeakouluopiskelija kertoo, että olisi jättänyt vuokrausyrityksen välityksellä työskentelemisen ensimmäisessä vuokratyösuhteessaan väliin, jos olisi päässyt suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen.

5.1 Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen

Aloitin opinnäytetyön tekemisen syksyllä 2016. Päädyin aiheeseen, koska halusin tehdä opinnäytetyöni aiheesta, joka kiinnostaa minua. Aiheen rajaaminen kuitenkin aiheutti prosessin alussa ongelmia, koska vuokratyötä pystyisi tarkastelemaan monesta eri näkökulmasta ja tutkimussuuntia on monia. Mielenkiinto aihetta kohtaan poiki jatkuvasti uusia ajatuksia, mutta päätin keskittyä vuokratyön sääntelyyn ja siihen, miten vuokratyö

näyttäytyy vuokratyöntekijöiden silmin. En ollut aiemmin perehtynyt vuokratyösuhteita koskevaan sääntelyyn tarkemmin, joten opinnäytetyössä näin mahdollisuuden tutustua tähän tarkemmin.

Suunnittelin ensin haastattelevani muutamaa vuokratyötä tehnyttä tai tekevää henkilöä tutkimustani varten. Tausta-aineistoa kerätessä huomasin, että samoja asioita, joita halusin tutkia on jo aiemmin tutkittu. Halusin kuitenkin haastatella tutkimustani varten yhtä henkilöä, joka on tehnyt vuokratyötä. Näiden aineistojen vertailu keskenään antaisi opinnäytetyölleni enemmän sisältöä kuin pelkät uudet haastattelut tai pelkkä jo tehtyjen tutkimusten tarkastelu. Opinnäytetyötä tehdessä opin paljon uutta vuokratyöstä ja vuokratyötä koskevasta sääntelystä. Minulle tuli suurena yllätyksenä, että vuokratyöntekijöitä saatetaan kohdella työpaikoilla hyvin epäoikeudenmukaisesti. Etukäteen tiesin, että palkkaus ja muut rahalliset etuudet eivät välttämättä ole samat kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, mutta suuri osa tutkimuksissa esiin nousseista muista seikoista vuokratyöntekijöiden kohteluun liittyen oli minulle täysin uusia.

Opinnäytetyön kirjoittaminen on koko opiskeluni ajan vaikuttanut haastavalta ja lähes mahdottomalta. Opinnäytetyöprosessin aloittaminen ja aiheen rajaaminen osoittautuivat kuitenkin haastavimmiksi osioiksi ja itse kirjoittaminen ei loppujen lopuksi ollutkaan suurin haaste. Kirjoittaminen sujui hyvin, kun aihe oli mielenkiintoinen. Opinnäytetyön viimeistely vaati myös oman aikansa, koska omaa työtä lukiessa löytää koko ajan korjattavaa. Koko prosessi onnistui mielestäni hyvin ja suunnitellussa aikataulussa, vaikka aikataulussa pysyminen osoittautui hieman haastavaksi.

Lähteet

- Ammattiliitto Pro 2012. Vuokratyöläinen heikommassa asemassa kaikilla mittareilla. Luettavissa: <https://www.proliitto.fi/uutiset/tyomarkkinat/vuokratyolainen-heikommassa-asemassa-kaikilla-mittareilla>. Luettu: 28.2.2017.
- Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita. Helsinki.
- Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot. Sanoma Pro. Helsinki.
- ePressi.com 2011. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on korkealla tasolla. Luettavissa: <https://www.epressi.com/tiedotteet/tyoelama/vuokratyontekijoiden-tyotytytyvaisyys-on-koikkealla-tasolla.html>. Luettu: 15.3.2017.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus. Helsinki.
- Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Like. Helsinki.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Talentum. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.
- HS 2012. Helsingin Sanomat. Suloinen, kirottu vuokratyö. Luettavissa: <http://www.hs.fi/ura/art-2000002532432.html>. Luettu: 28.2.2017.
- HS 2016a. Helsingin Sanomat. Eduskunta hylkäsi kansalaisaloitteen nollatuntisopimuksien kieltämisestä – nollatyösopimukseen haetaan muuta ratkaisua. Luettavissa: <http://www.hs.fi/politiikka/art-2000005151285.html>. Luettu: 1.4.2017.
- HS 2016b. Helsingin Sanomat. Vuokratyö yleistyy ja leviää myös päällikkötehtäviin – ”Saan päättää itse, milloin teen töitä”. Luettavissa: <http://www.hs.fi/ura/art-2000002904493.html>. Luettu: 19.2.2017.
- HPL a. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Tutkimukset. Luettavissa: <http://www.hpl.fi/tilastot/tutkimukset.html>. Luettu: 15.2.2017.

HPL b. Henkilöstöpaleluyritysten liitto. HPL YSE 2014. Luettavissa:
http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/yleiset-sopimusehdot/yse-ehdot-28012014_final.pdf.
Luettu: 8.3.2017.

HPL 2014. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Vuokratyöntekijätutkimus 2014.
Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Helsinki. Luettavissa:
<http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/vuokratyotutkimus-2014-final.pdf>. Luettu:
22.3.2017.

HPL 2016. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Vuokratyöntekijätutkimus 2016.
Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Helsinki. Luettavissa:
http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf. Luettu: 16.4.2017.

KKO:2012:10. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120010?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuokraty%C3%B6>. Luettu: 28.2.2017.

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290228>. Luettu: 26.4.2017.

TEM. Työ- ja elinkeinoministeriö. Vuokratyöopas. Luettavissa:
https://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM_vuokratyopas_netti.pdf/d3bf1fb0-bd56-4c7f-aa2a-6877fc4429e5. Luettu: 8.3.2017.

TEM 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja. 16/2012. Työelämä- ja markkinaosasto. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa:
<https://ek.fi/wp-content/uploads/Trendiryhmn-vliraportti-2012-05-15.pdf>. Luettu: 8.3.2017.

TEM 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 16/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa:
<http://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten+sopimusten+yleisyydest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuokraty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf>. Luettu: 28.2.2017.

Tilastokeskus 2009. Vuokratyötä tekevien määrä väheni. Luettavissa:
http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2009/15/tyti_2009_15_2010-06-01_kat_003_fi.html.
Luettu: 1.3.2017.

Tilastokeskus 2010. Määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät vuonna 2010. Luettavissa:
http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001_fi.html.
Luettu: 3.3.2017.

Tilastokeskus 2013. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Luettavissa:
http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html.
Luettu: 1.3.2017.

Tilastokeskus 2015. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. Luettavissa:
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html. Luettu:
28.2.2017.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Luettu: 28.1.2017.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu: 8.3.2017.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 8.3.2017.

Vuokratyödirektiivi 2008/104/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi
2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä. Euroopan unionin
virallinen lehti L 327/9. Luettavissa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:FI:PDF>. Luettu:
22.1.2017.

Vuosilomalaki 162/2005. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>.
Luettu: 26.1.2017.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Vuokratyö

- Työilmapiiri
- Työsopimukset ja palkkaus
- Koulutukset
- Sairastuminen